

# LEDIGE I JOB MED LØNTILSKUD HÅNDBOG FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

B U P L



MidtVestjylland



Udgivet af BUPL MidtVestjylland  
Stationsvej 8a  
7500 Holstebro  
Tlf.: 3546 5555  
[www. Bupl.dk](http://www.Bupl.dk)  
Februar 2011

# AKTIVERING MED MENING – HVORDAN BIDRAGER DU SOM TILLIDSREPRÆSENTANT

Antallet af ledige, som sendes i aktivering eller ansættes i job med løntilskud på det pædagogiske område, er stadig stigende. Dette er en naturlig følge af den høje arbejdsløshed, men skyldes også en række andre faktorer (se side 4).

Denne pjece skitserer de lovgivnings- og aftalemæssige rammer for aktivering og giver konkrete eksempler på, hvordan du som tillidsrepræsentant bidrager til et vellykket aktiveringsforløb før, under og efter aktiveringen.

”Aktivering med mening” må altid være målet. For den ledige og for det personale, som allerede findes i institutionerne.

Med venlig hilsen  
BUPL MidtVestjylland

## FLERE LEDIGE I AKTIVERING

Det forventes, at der de kommende år sker en stigning i antallet af ledige, som sendes i aktivering eller ansættes i job med løntilskud. Dette er en naturlig følge af den høje arbejdsløshed, men skyldes i høj grad også:

- Refusionssystemet i det enstrengede beskæftigelsessystem gør det mere attraktivt for jobcentrene at aktivere de ledige. Herved spares på den nu dyrere uddannelses-aktivering, og der kan skaffes flere hænder på de offentlige arbejdspladser.
- Kvoten for løntilskudsjob i kommunerne er forøget, fordi den nu også omfatter ikke-forsikrede ledige i løntilskudsjob og virksomhedspraktik.
- Aktivering med løntilskud på det private område kan først ske efter seks måneders ledighed, hvorfor aktivering på offentlige arbejdspladser er løsningen indtil da.
- Der er sket en udvanding af lovens krav, så ansættelse i løntilskud ikke nødvendigvis modsvares af en nettoudvidelse af den eksisterende normering.
- Sygefraværereformen har øget presset på aktivering, idet sygemeldte nu også skal aktiveres.

### **Derfor er der efter BUPL's opfattelse brug for:**

- Oplysning om reglerne for aktivering på kommunale arbejdspladser.
- Viden om hvordan der skabes gode aktiveringsforløb med efterfølgende høj beskæftigelseeffekt.
- Tæt dialog mellem arbejdsgivere, jobcentre og faglige organisationer.
- Konkrete aftaler som imødegår misbrug og fokuserer på aktivering som nyttigt redskab i kommunernes rekrutteringsstrategi.
- Afklaring af hvem det er hensigtsmæssigt at aktivere i hvilke stillinger.

## DRØFTELSE I MEDSYSTEMET

Ifølge rammeaftalen om socialt kapitel, § 3, stk.1 skal der ske en årlig drøftelse i det øverste medindflyddelsesorgan.

Sigtet med drøftelsen er bl.a. at fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Endvidere drøftes eventuelle konsekvenser og arbejdsvilkår for øvrige ansatte. Det skal herunder sikres, at der ikke sker fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte.

### **Udgangspunktet for drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer kan være:**

- Mulighed for at rammeaftalens elementer indgår i kommunens samlede personalepolitik, ex. rekruttering, arbejdsmiljø mv.
- Fastlæggelse af procedure for medarbejderinddragelse både centralt og lokalt på arbejdspladserne (information til og inddragelse af TR, lovkrav mv.)
- Generelle retningslinjer for merbeskæftigelse.
- Antallet af ledige og personer med nedsat arbejdsevne som aktiveres i job med løntilskud og virksomhedspraktik.
- Fordeling på områder.

- Det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer.
- Fælles retningslinjer for ansættelser i løntilskud.
- Hvordan sikrer vi, særligt i forbindelse med nedskæringer, at aktiverede ikke bliver erstatning for ordinært ansatte?
- Præcision af hvilke opgaver ikke uddannede kan og må udføre.

#### **Øvrige fokuspunkter ved ansættelser i løntilskud:**

- At jobcentre (eller anden aktør) informerer arbejdspladserne om mulighederne for at støtte den lediges uddannelsesmuligheder (mentor ordning).
- At det sikres, at normeringerne er tilstrækkelige til, at arbejdet kan udføres uden aktivering af ledige.
- At ledige ikke bliver anvendt som buffer i forhold til den ønskede service.
- Aktiverede skal indgå som ekstra arbejdskraft og dermed udgøre en nettoudvidelse af medarbejderstaben. De må således ikke træde i stedet for tidligere fastansatte.
- At sygemeldte i aktivering, personer i fleks- og skånejob samt andre ansatte med tilskud I "tæller med" i vurderingen af, om der er et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært og ekstraordinært ansatte (jf. reglerne om beskæftigelse)
- At løntilskudsordninger er nyttige, når ledige nyuddannede skal have fodfæste på arbejdsmarkedet.

## TILLIDSREPRÆSENTANTENS MULIGHED FOR INDFLYDELSE

En arbejdsgiver kan ikke ansætte en ledig med tilskud uden at spørge medarbejderne. Både i lov om aktiv beskæftigelsesindsats og i rammeaftale om socialt kapitel er der krav om, at medarbejderne høres.

En repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, dvs. tillidsrepræsentanten, skal høres. Det gælder hver gang arbejdspladsen ansætter en forsikret ledig med tilskud, en revalidend eller en person med varige begrænsninger i arbejdsevnen.

Det er også tillidsrepræsentanten, som i sidste ende skal sige god for tilskudsansættelsen. Vurderer tillidsrepræsentanten, at personalet ikke kan eller vil medvirke positivt til at opfylde formålet med ansættelsen, og/eller opfylder ansættelsen ikke kravet om merbeskæftigelse, skal tillidsrepræsentanten videregive dette.

#### **Arbejdspladserne skal overholde lovgivning og retningslinjerne i rammeaftale om socialt kapitel. Tillidsrepræsentanten kan medvirke til:**

- Et relevant og kvalificeret indhold i ansættelsen.
- Støtte lederen i at sikre, at lovgivningens krav om ex. merbeskæftigelse overholdes.
- At skabe accept af ansættelsen fra de ordinært ansatte.
- At introduktion og oplæring planlægges under hensyntagen til den lediges behov og mål for beskæftigelse.

### Hvis du er TR, kan det anbefales:

Før aktiveringen	Under aktiveringen	Efter aktiveringen
Sæt dig ind i de rettigheder, du har ifølge § 14 i Rammeaftalen om socialt kapitel mellem KL og KTO.	Hold øje med, at den ledige bliver godt modtaget af kollegerne.	Sørg for, at den ledige får tilbudt en snak med jeres leder som afslutning på forløbet.
Fortæl lederen, at det er dig – som repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation – der skal skrive under på ansøgningen til Jobcenteret.	Vær opmærksom på, at den ledige i aktivering får mulighed for gradvist at kvalificere sig til arbejdsopgaverne.	Drøft med din leder, om I har mulighed for at ansætte den ledige ordinært – fast eller som afløser.
Pas på, at I ikke aktiverer en ledig, hvis I har ubesatte stillinger, eller har fået skåret i normeringerne.	Hjælp den ledige med at få relevant uddannelse under eller efter forløbet.	Saml erfaringer og brug brug dem til at forbedre kommende forløb.
Sørg for at blive inddraget i forberedelsen af aktiveringsforløbet, herunder i jobsamtalen.	Vær opmærksom på, at aktiveringen overholder gældende lovgivning, ex. kravet om merbeskæftigelse.	
Tag initiativ til at få lavet en aftale om, hvad I tilbyder ledige i aktivering på jeres arbejdsplads.	Fortæl den ledige, at du også er hans eller hendes tillidsrepræsentant.	
Hjælp de nærmeste kolleger med at få afsat tid til at introducere og oplære den ledige.		

Som TR er det vigtigt, at du indgår i dialog med din leder om de forpligtelser lederen har i forbindelse med ansættelse af ledige med løntilskud.

**Lederens opgaver kan bla. være følgende:**

<b>Før aktiveringen</b>	<b>Under aktiveringen</b>	<b>Efter aktiveringen</b>
Ansvar for, at lovens krav om merbeskæftigelse og et rimeligt forhold mellem antallet af aktiverede ledige og ordinært ansatte overholdes.	Hold øje med, at den ledige bliver godt modtaget af kollegerne.	Tilbyd den ledige en snak om, hvordan forløbet er gået, og hvilke planer den ledige nu har.
Tag initiativ til at få udviklet en politik for, hvordan I bruger aktivering på jeres arbejdsplads.	Sørg for, at den ledige i aktivering bliver inddraget i kerneopgaverne i det tempo, som vedkommende er parat til det.	Tilbyd den ledige ordinær ansættelse eller mulighed for at være afløser.
Lad være med at bruge aktiverede ledige til at dække et reelt behov for ordinær arbejdskraft.	Afhold MUS-samtaler under forløbet.	Tilbyd den ledige en anbefaling.
Lav en plan for aktiveringsforløbet med beskrivelse af formål, introduktion, arbejdsopgaver, opkvalificering mv. – jf. § 14 i KTO-aftalen.	Husk at gøre den ledige i aktivering opmærksom på jobåbninger på arbejdspladsen og på andre arbejdspladser.	
Inddrag tillidsrepræsentanten i planlægningen af forløbet.	Tilbyd den ledige ordinære arbejdstimer under aktiveringen.  Den ledige skal kontakte a-kassen om de nærmere regler.	Tag en snak med dine medarbejdere om de erfaringer, de har gjort sig under aktiveringsforløbet.
Udpeg evt. en mentor blandt kollegerne – Søg evt. økonomisk støtte fra Jobcenteret.		

Lovgivnings og aftalemæssige rammer, se bilag 1.

## Bilag 1

### LOVGIVNINGS OG AFTALEMÆSSIGE RAMMER

#### Ansættelse med løntilskud og virksomhedspraktik hos offentlig arbejdsgiver

Det overordnede formål med arbejdsaktivering er, at de aktiverede ledige kommer i ordinær beskæftigelse. Herudover er der forskellige formål og målgrupper for de to former for arbejdsaktivering: ansættelse med tilskud og virksomhedspraktik.

	Ansættelse med løntilskud	Virksomhedspraktik
<b>Målgruppe</b>	Ledige som har behov for opkvalificering mod målet at blive ordinært ansat.	Forsikrede ledige og arbejdsmarkedsparete ikke-forsikrede ledige, der vil prøve, om et arbejdsområde er noget for dem.  Ikke-forsikrede ledige, der har brug for hjælp til afklaring.
<b>Formål</b>	At oplære og genoptræne faglige, sociale og sproglige kompetencer.	At afdække og optræne faglige, sociale og sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål.



## Regler for ansættelse med løntilskud og virksomhedspraktik

	<b>Ansættelse med tilskud hos offentlig arbejdsgiver</b>	<b>Virksomhedspraktik</b>
<b>Ansættelsesvilkår</b>	Den aktiverede ledige er ansat på arbejdspladsen og er omfattet af gældende lovgivning og overenskomster.	Den aktiverede ledige er ikke ansat på arbejdspladsen og er ikke omfattet af de kollektive overenskomster.
<b>Løn</b>	Løn efter overenskomsten, men da der er loft over både timeløn og samlet løn, får den aktiverede ledige ikke udbetalt mere end satsen for dagpenge- eller kontanthjælp.	Den aktiverede ledige får ikke løn, men modtager fortsat dagpenge eller kontanthjælp.
<b>Arbejdstid</b>	Arbejdstiden beregnes, så den passer til lønnen.	37 timer.
<b>Tilskud til offentlig arbejdsgiver</b>	132,51 kr. i timen (2011).	Arbejdsgiveren får ikke tilskud.
<b>Varighed</b>	En tilskudsansat kan max. være ansat 1 år hos samme arbejdsgiver.	Forsikrede ledige og ikke-forsikrede ledige kan max. være ansat 4 uger i virksomhedspraktik hos samme arbejdsgiver. Ikke-forsikrede ledige, der ikke vurderes at være arbejdsmarkedsparete, kan være i virksomhedspraktik i 13 uger med mulighed for forlængelse op til 26 uger eller længere.

## LOV OM AKTIV BESKÆFTIGELSESIKKELSSESINDSATS – MEDARBEJDERINDDRAGELSE

### Løntilskudsjob:

Før en arbejdsplads ansætter en ledig med tilskud, skal repræsentanter for de ansatte høres om ansættelsen. Det sker ved underskrift på en særlig erklæring til Jobcenteret (Blanket AB 206 09/2009 på [www.jobnet.dk/Blanketter](http://www.jobnet.dk/Blanketter)). Medarbejderrepræsentanten har ikke formel vetoet, men de skal skrive under på, at personalet er positivt over for at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen.

*(Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 865 af 1/7 2010 § 69).*

### Virksomhedspraktik:

Hvis virksomhedspraktikken er på under 13 uger, er der intet lovkrav om, at de ansatte skal involveres. Ved forløb over 13 uger skal virksomhedspraktikken drøftes med repræsentanter for de ansatte, og dette skal fremgå af tilbuddet.

*(Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 865 af 1/7 2010 § 52).*

## BEKENDTGØRELSE OM AKTIV BESKÆFTIGELSESIKKELSSESINDSATS NR. 865

§67 – På offentlige ansættelsesområder påses betingelsen om merbeskæftigelse af ansættelsesmyndigheden og de ansatte i fællesskab. Til brug herfor skal arbejdsgiveren give repræsentanter for de ansatte alle nødvendige oplysninger.

Vurderingen af, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, skal tage udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af budgettet for den enkelte offentlige virksomhed.

Uenighed afgøres ved mægling mellem de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og ansættelsesmyndigheden og eventuel ved voldgift.

## RAMMEAFTALEN OM SOCIALT KAPITEL MELLEM KTO OG KL, 2004, § 14:

Ved ansættelse af personer med løntilskud skal arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation forhandle om:

- A. formålet med ansættelsen.
- B. tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelsen og uddannelseselementerne.
- C. et særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning.
- D. opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning.
- E. antallet af ansatte med løntilskud.
- F. merbeskæftigelsesforudsætninger, jf. Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.



# LEDIGE I JOB MED LØNTILSKUD HÅNDBOG FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

B U P L



Februar 2011

**BUPL**MIDVESTJYLLAND

Stationsvej 8a  
7500 Holsterbro  
Tlf: 3546 5555  
[www.bupl.dk](http://www.bupl.dk)

Layout Jeanne Olsen